

## RSA PLUS - ENTIDADES

---

### Empresa evaluada

**CÁRITAS AUTONÓMICA DE ARAGÓN**

CIF:R5000407F

Pº Echegaray y Caballero nº:100.-

50001 - Zaragoza

Zaragoza

### CONCILIACION

#### Enfoque de gestión

**¿Incluye el plan de personal de su organización un sistema de Políticas de Conciliación o un conjunto de Medidas de Conciliación en el que queden definidos objetivos e indicadores?**

SI

#### Información adicional.

Cáritas Aragón cuenta dentro de su Plan de Igualdad con medidas y acciones específicas en materia de conciliación de la vida personal y profesional. En este marco se establecen tanto la posibilidad de llevar a cabo requerimientos en la materia al Comité de Igualdad establecido al afecto y se implanta un procedimiento de evaluación del cumplimiento de las acciones en la materia planteadas.

**¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su organización?**

SI

#### Información adicional sobre el sistema de valoración

Existe un protocolo de evaluación y valoración de las medidas en materia de conciliación de la vida personal y profesional. Entre ellos se mide el grado de satisfacción del personal con las medidas adoptadas y las acciones desarrolladas.

**¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan o conjunto de medidas?**

SI

#### Información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Como ya hemos comentado existe un sistema de evaluación implementado de las medidas y acciones en la materia.

**¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org)**

NO

**¿Posee la organización el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosen.espana.com>**

NO

### **Medidas concretas de conciliación**

#### **¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?**

- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Otras medidas

#### **En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Reducción de jornada por razones de guarda legal o recuperación de enfermedad.

#### **¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?**

- Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- Formación online
- Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

#### **En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

No ha y otras medidas

### **Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de los trabajadores.**

- Ayudas que faciliten el cuidado de hijos o personas dependientes (espacios, horarios, ayudas económicas...)
- Anticipos, préstamos ?
- Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- Otros beneficios sociales

#### **En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?**

Becas de libros para empleados con menores a su cargo de 3 a 18 años

### **Medidas relativas a la mejora de permisos legales.**

- Fomento del uso del permiso de paternidad.
- Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

- Otras medidas

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Mejora respecto al Convenio Colectivo aplicable:

- Derecho a cuatro días de asuntos propios.
- Derecho a tres puentes al año
- Aumento de los permisos por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento.
- Establecimiento de licencias, permisos sin sueldo o licencias para realizar misiones de cooperación.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

**Enfoque de gestión**

**¿Tiene implantado en su organización un Plan de Gestión de la Diversidad, un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en el que queden definidos objetivos e indicadores de seguimiento?**

SI

**En caso afirmativo, información adicional.**

Cáritas Aragón cuenta con un Código Ético y con un Plan de Igualdad aprobado por el máximo órgano de la entidad. en el marco del referido Plan se ha constituido una Comisión de Igualdad, contando además con un procedimiento de evaluación.

**¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)**

SI

**Información adicional.**

El Plan de Igualdad ha sido aprobado por el máximo órgano de la entidad, su Consejo Regional de Cáritas Aragón, formado por todos el Presidente, Secretario Regional y por los Directores y Delegados Espiscopales de todas las Cártias Diocesanas de Aragón. Este Consejo está presidido por el Obispo de Barbastro-Monzón. Es por ello que existe un compromiso claro por la gestión de la diversidad,tanto de los órganos directivos como de toda la organización de la entidad

**¿Existe un compromiso público de la organización de forma explícita y/o a través de la firma y difusión de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Chárter de la Diversidad, Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, Trabajo Decente de la OIT, etc.)?**

NO

**En caso afirmativo, ¿cuales?**

La entidad no cuenta con un compromiso público certificado.

**¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?**

NO

## **Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación**

### **Organización general y comunicación**

- La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la organización.
- Existe un diagnóstico de la diversidad dentro de la organización, una descripción de perfiles de las personas trabajadoras atendiendo a su diversidad.
- Existe una persona o equipo responsable de las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, con formación adecuada y asignación presupuestaria.
- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.
- La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus personas trabajadoras y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.
- Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- Existe un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.
- La organización contempla la diversidad en sus propios productos y/o servicios, atendiendo a las necesidades diferenciadas de sus potenciales clientes y mercados.

### **Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)
- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.
- Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

### **Formación y promoción profesional**

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y

oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relaciones laborales.

- Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- Se realizan acciones de formación y/o sensibilización en gestión de la diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)
- Se dispone de un mapa de la diversidad que muestra la configuración de la plantilla según su categoría laboral junto a otras variables (género, edad, origen, experiencia, antigüedad en la empresa, etc.).
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.

### **Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla.
- Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- Existe una TABLA SALARIAL con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)
- Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la organización.

### **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

#### **¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?**

Cáritas cuenta actualmente con casi 3.000 voluntarios en toda la Comunidad Autónoma de Aragón, trabajando por las personas más vulnerables, en los distintos programas y proyectos que la entidad desarrolla: acogida y acompañamiento, atención especializada etc. Cáritas gracias a la labor de sus voluntarios está presente en todo el territorio aragonés en la búsqueda de un mundo más fraternal y más justo.

En concreto Cáritas Aragón como espacio de encuentro y coordinación de todas las Cáritas Diocesanas de Aragón, cuenta con la participación de voluntarios en las distintas acciones propias que realiza. Están presentes en sus órganos de gobierno (Presidencia, Secretaría Regional, Administración etc.), en sus programas de sensibilización, formación, trabajo en red... Destaca la organización anual de una Jornada de Encuentro y Formación, destinada a todos los voluntarios de Aragón y de La Rioja. El año 2019 se llevó a cabo la 25ª Jornada,

debiéndose suspender la programada para este año 2020 a causa de la pandemia del COVID.

Además Cáritas la entidad cuenta actualmente con un grupo de trabajo en materia de voluntariado, con la participación de técnicos de todas las Cáritas Diocesanas de Aragón, con el objetivo fundamental de adaptar nuestra labor en materia de voluntariado al marco normativo autonómico.

Se destaca en ese año 2020 el acompañamiento de los voluntarios, que debido a su edad, suponen una población de riesgo ante la amenaza del COVID 19, para lo cual se ha estado en contacto constante durante todo el período de confinamiento, así como en las fases que la sucedieron.

### **¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?**

Al tratarse de una entidad integrada fundamentalmente por voluntarios, tal y como he comentado, la labor de estos voluntarios se lleva a cabo dentro de la propia entidad en las distintas acciones que se desarrollan.

### **¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?**

Todo el año

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

### **¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?**

Las Cáritas en sus distintos territorios lleva a cabo una labor de difusión y sensibilización, a través de distintos medios, por una cultura de la igualdad, la justicia social y la no discriminación. En concreto desde Cáritas Aragón se pueden destacar las siguientes acciones:

- Se desarrolla una intensa labor de análisis y estudio de las distintas iniciativas normativas (Proyectos de Ley, Proposiciones de Ley, Reglamentos etc.) con el fin de llevar a cabo aportaciones a dichos textos legales, tanto en sede de Gobierno de Aragón, como en Las Cortes de Aragón. En este sentido desde Cáritas se formenta una cultura normativa de en defensa de las personas más vulnerables y excluidas. Para ello se ha constituido una comisión de análisis socio-jurídico integrado fundamentalmente por voluntarios de la entidad expertos en distintas materias. En consecuencia, durante la pasada legislatura se realizaron acciones y aportaciones a al Proyecto de Ley de Renta Social Básica de Aragón, Proyecto de Ley de Ordenación de Entidades Privadas de Servicios Sociales, Ley del Voluntariado de Aragón, Plan Aragónes de vivienda, Proyecto de Ley de Apoyo a las Familias de Aragón etc. Actualmente en este año 2020 la labor se ha centrado fundamentalmente en el Proyecto de Ley de la Prestación Aragonesa Complementaria a la Renta Mínima Vital, así como al desarrollo normativo autonómico del Plan Estatal de Vivienda.

- Cáritas Aragón lleva a cabo una intensa labora formativa dirigida tanto a sus propios agentes como a la sociedad en general. Sirva de ejemplos la Jornada Regional de Encuentro y Formación, donde participan mas de 500 voluntarios de la entidad, y que se

celebra de forma anua, así mismo se participa, a través de su Secretario-Técnico, en los Programas de Emprendimiento Social de Aragón, organizado por el Instituto Aragonés de Fomento.

- Se han realizado estudios y publicaciones como el estudio del Presente y Futuro del Medio Rural Aragonés o el de Calidad de Vida en el Medio Rural Aragonés entre otros. Se destaca el prestigioso informe de la Fundación FOESSA de Cáritas: Análisis y Perspectivas sobre la exclusión y vulnerabilidad social en España,. Con la colaboración y financiación de Cáritas Aragón se lleva a cabo un estudio más en profundidad de la realidad en la Comunidad Autónoma de Aragón con la edición del "Informe FOESSA sobre exclusión y desarrollo social en Aragón. Dicho Informe fue presentado en rueda de prensa y posterior acto público el pasado 2 de julio de 2019, teniendo previsto otra serie de acciones tanto en la esfera política como universitaria. Actualmente, se participa en un estudio sobre el impacto del COVID-19 en nuestra sociedad y su afectación en los sectores de exclusión.

#### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

La acción de Cáritas en esta materia esta dirigida a la sociedad en general con el objetivo de sensibilizar sobre la situación de los colectivos más desfavorecidos de nuestra sociedad.

#### **¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Las acciones son desarrolladas a lo largo de todo el año.